



TITLE:

第1回外部評価委員会記録

AUTHOR(S):

CITATION:

第1回外部評価委員会記録. 京都大学高等教育叢書 2000, 9: 55-63

ISSUE DATE:

2000-03-31

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/53943>

RIGHT:

第 1 回外部評価委員会

平成11年 9 月20日

第1回外部評価委員会記録

(1999.9.20 於京都大学高等教育教授システム開発センター)

出席者（敬称略）

天野郁夫、井下理、大塚雄作、松浦良充、矢野裕俊（以上、外部評価委員）

荻野文丸（自己評価委員長）、田中每実、石村雅雄、大山泰宏、溝上慎一、

神藤貴昭（以上、自己評価委員）

欠席者

有本章（外部評価委員）

1. センタースタッフ（自己評価委員）を交えての事前検討

- ・荻野自己評価委員長からの挨拶の後、大山自己評価委員より、今回の評価についての趣旨説明があった。また、評価の日程についての説明があった。
- ・それを受け、天野外部評価委員より、①今回の自己評価／外部評価の方法に関して、外部評価委員に何が期待されているかが、不明確であること、②もし、評価の仕方自体を検討するのであれば、あまりにも日程が短いこと、また、一回あたりの外部評価委員会の時間が短すぎることの指摘があった。
- ・それを受け、自己評価委員より、評価方法自体をも研究の対象とするという説明があった。それに対して、天野外部評価委員より、評価方法を研究対象とするなら、外部評価委員会も、テープやビデオで記録すべきであるという指摘があり、以降記録をとることとした。
- ・松浦外部評価委員より、現在なぜ評価をおこなうのか（評価をおこなうタイミング）について質問があり、自己評価委員より、以下のような回答があった。

1. センターの活動が5年目を迎え、活動が軌道にのってきたと同時に、活動収束の方向へと向かっており、このあたりでセンター活動を見直し、今後の方針を考えていく必要があるということ。

2. これまで授業研究を中心におこなってきたが、それを通した相互研修の方法論がまとまりつつあり、それを評価活動に応用する時期が到来したこと。すなわち、他者の視点を導入しつつ自らの活動を反省的に捉え直す方法論が、評価に導入できるという、研究上の連続性があるということ。

評価の内容に踏み込んだ議論となってきたので、しばらくは外部評価委員のみの討議に移すこととした。

2. 外部評価委員のみでの検討

注）略号 E-x は外部評価委員を、C-x はセンタースタッフ（自己評価委員）を指す。

今回の評価において、外部評価委員および外部評価委員長に何が期待されているか不明確であるが、評価方法自体に自由度があり外部評価委員の裁量に任されているということから、とりあえずは、天野郁夫氏（国立学校財務センター教授）を議長とし、外部評価委員会を開催した。

E-1： このセンターの目的が、5年たつあいだに変わってきているにしても、期待されていることと、何がしたいかにギャップがあるよう。センターの人たちは、何がしたいのか？何も期待されていないという記述もある。

E-3： このセンターが、どういうところを目指しているのか、個人的には見えていない。目的が明確ならば評価もしやすい。目的、理念が活動とともに変遷するのはわかるが、その経過があいまい。また、その変遷が、スタッフのあいだでどのように共有されているのであろうか。

- E-2： 京都大学内部からの期待は？関西のほかの国公立大学からの期待、市民からの期待、京都・大学コンソーシアムとの関係などをきいてみたい。
- E-4 「期待されていない」というが、宣伝をしているのだろうか？また、期待に則したことをやっているのか？京都大学内部からの「期待」にどのように対応しているのか？
- E-1： 京都大学は伝統的に教育よりも研究を重視してきた。井村前総長は、それを変えることを期待していた。報告書を読むと、学内研究員などの活用が十分にされない。「サービス」ということを、限定的にとらえすぎているのでは？学内の工学部、医学部などの改革とどうつながっているのか、報告書には出ていない。
- E-3： 大学を相手に教育のサービスを考える、というなら、ニーズを掘り起こさなければならぬところがある。公開実験授業を自分たちでやるのも大切だが、授業を参観した他の教員にもやってもらうなどのことも必要。そのための運営委員などであるはず。
ここのセンターは事務部門が見えない。教官がすべてやっている。そうした組織的問題がネックになるところもある。サービスを目的にするなら、それを動かす事務スタッフの確保なしには難しい。
- E-2： 専任の事務職がない組織が大学でどう位置付けられているのか？建物の規準面積の1／3以下だというのは？
- E-1： 国立大学ではごく普通のこと。
- E-2： センターは対外的にサービスをして、それは無料でやっている。情報を提供しているのに、ベニフィットがない。そこにも矛盾があるのでは？
- E-1： 国立大学で外から資金をとってやれるのは、科研費ぐらいしかない。私学なら自分で企画して、外から金をとってやれる。
- E-2： 外部の財団法人と契約し活動資金を得るのは無理か？
- E-1： センター主催では金が取れないだろう。協賛はできても、金は相手側に入る。資金を提供してもらって人はこちらが出す、ということではできるが、金は大学には入らない。
研究だけでなく「サービス」もしよう、ということになると、サービスとは何か、などいろいろな問題が出てくる。
- E-1： 「研究」あるいは活動はどうか？
- E-3： 面白いアプローチでやっていると思う。しかし、高等教育もだんだん変わっていく。今のアプローチの実践的手法が見えてきたときに、授業のあり方自体が変わっていることも考えられる。そのときに、今の研究手法で太刀打ちできるかどうか問題だと思う。しかし、大学教育研究の質的研究の方法を生み出すには労力が必要で、それはやってもらっていると思う。
例えば教育学者が「現象学」的な方法で教育問題を根底から考えるのも結構だが、一般化して他の人に伝えるときには、スキル化しなければならない。初等・中等教育においても、教授法研究が教育学の中心になるのだが、そこが何をやっているのかが一番わからない。研究の結果を誰にどうやって伝えていくのか？
- E-2： 研究成果は、学外・学内へ還元されて意味があると思うが、学内では無関心、学外では出て行きにくいという制約があるとなると、何のためにゴールセッティングをやっているかが難しくなってくる。

E-3 : 自分の研究のモチベーションと、高等教育の研究に対するモチベーションとのズレは、高等教育研究の領域では、しばしば見られることである。うまくいけばそれが生産的ではあるが、実際やろうとすると、いろいろと難しい。

E-5 : 教授法開発におけ一般的問題として、大学は高度に専門化しているということがある。センターの名称にある「教授システム」ということでいえば、公開実験授業に参加した印象だと、例えば研究授業は4時間目で学生はもうはじめから疲れていたりする。一つの授業だけで完結させて授業研究をするのには限界がある。学生の自習までも含めた、無理のない、集中して授業を受けられるような研究には余り手がつけられていないのではないのか？システムの開発や全体、すなわち、カリキュラム改革への提言なども含めておこなっていく必要があるのではないか。

E-1 : 実際に合理的な時間割を組もうとすると、全学の教官を拘束することになり、それはそれで大変だ。「教室の問題」というと、あらゆることを含んでいる。ひとつの授業だけを見るというのは、仕方のないことではないか。

E-2 : 「システム」というのを、社会システムというところまで広げて考えるべきなのか？

E-4 「開発」まで至っていないのでは？教授法の解析をすすめようとする、内省的で自閉的になっていく。「開発」につながるためには、実験的要素が入ると、社会的にも広がっていくのでは？そうすると、外への公開性も、教室外への履修システムにも広がっていくのではないか。

E-1 : 研究の視点が強くて、実際に教官たちがどういうことに困っているのかというニーズを吸い上げる視点が弱い。問題の発見、吸い上げ、実際の悩みを聞く、ということが必要。そうでないと、実践につながらない。

E-3 : そのようなニーズがあるのは京都大学というより、むしろ高専や短大である。その点で、京都大学では、比叡山会議をやっていたが、それをやめてしまった。ああいう機会は重要なのでは。

E-1 : エリート大学より、「大衆大学」でこそこういうセンターが必要、ということか？アメリカでこういうセンターが設立されたときは、大衆大学のためのものだった。また、ハーバードのボックセンターも、基本的にはTAのためのもの。「トラッド」なタイプの大学の中にこういうセンターがあることの問題がある。

E-2 : それには、一部賛成で一部反対である。少なくとも学生にはニーズがある。優秀な学生が、外国の大学院はすばらしかったというのではなく、国内の大学でもどんな教育ができるか考慮すべき。

E-1 : しかし、このセンターは、「大衆大学」については、経験がない。京大のような大学の教員はあまり困ったことがないだろう。

E-2 : やはり困っている先生たちにふところの深さを求められている？こちらの教授能力を開発されていないので、研究すべき。

それから、この種のセンターはたくさんできてきた。センター同士で、あそこのセンターはどういうところに強い、などの情報が部外者には出ていない。その棲み分けや特徴は、どうなのか？

E-1 : 役割分担まで至っていない。一番総合的なのは、広島大学次は筑波大学だが、それぞれのセンターの成り立ちが異なっている。京大のセンターは、リサーチセンターではないと思う。research and development となるべきだが、ここのセンターの名称には、development がない。そこが問題か？

我々は事業の評価をしているわけだが、このセンターは、外部評価をうける前に京都大学の自己点検評価の評価をしなきゃいけなかった。各学部の自己評価はどういう手続きでやられていて、どこに問題があったのか、と。

- E-2： 大学とセンターとの関わりが外の人間には見えにくく、発言しにくい。まずは学内の自己点検を集めたらどうですか、というところに戻る事も大切。
- E-5： 5年たってこれからどう踏み出すかを模索しているようで、本の中で出しているこれからの方針を評価して欲しいのか？—他学部や学生のニーズを掘り起こす／京都大学にとどまらず大学全般も視野に入れる、など、課題の整理を力量にあった形ですることのお手伝いを（我々は）している。
- E-2： こうしてはいかがと提言して、2回目でその提言に対するアウトプット、そのアウトプットの出し方にコメントして、そこでの提言を今後の課題とする、ということくらいは、この半年でもできるかなあ、と思う。
- E-1： 教授法研究がどのように寄与しているかわからない。しかし、教授法を一般化、法則化することに教育学者も消極的だ。センターもそこをどう超えるか。田中さんの授業をもとに現象学的に分析してその結果を、誰に伝えるのか。
- E-3： 教育心理学でも、理論と実践の橋渡しがうまくいかず、「教育心理学の不毛性」という議論がされてきている。
- E-1： 報告書は意見を述べているだけで、どこに問題点があるのか内部で煮詰めた総括がされていない。あれば意見を出しやすいのだが。
「大学教授法の研究部門」と「大学教育評価の研究部門」、「教育課程の研究部門」があるが、それらはつながるのか？ミクロ、マクロレベルの前2者に対してミドルレンジの后者、ということになるのだろうが、教育内容についてはなかなか難しい。専門に研究している人は少ない。
- E-3： 大学は、学習指導要領に拘束されない。教育内容の研究をしておく事は大事。
- E-1： ここに書かれてあるアーティキュレーションの問題は大切だが、部門が増えて教官が1人来てても大したことはできない。
アメリカのカリキュラムの議論は、「カレッジ」としてトータルになされている。日本では学部がわかれていて難しい。
情報教育など、特定分野にしばることはできないのか？
- E-4 学科縦割り状況のカリキュラムを、履修システムを含めて統合したものに再構築するノウハウをここでぜひ開発して欲しい。
- E-5 パワフルに大なたをふるわねば難しいのでは？

3、自己評価委員を交えての検討

天野外部評価委員より、センターの自己評価報告書にもとづいて検討をおこない、いくつかの主要点に関して議論したということ、また、そのうえで、自己評価委員も交えて検討をおこなうのが、研究としての評価として適切であるという2点から、自己評価委員も交えた検討をおこなうこととした、との報告があった。

- E-1： 施設や人員の面での問題があるということ、また、学内的に期待されていないということだが、そのあたりをセンターはどう考えているのか？

- C-a： 設立当初は、サービス機関として暗黙のうちの役割期待があったのだろうが、具体的な形では与えられていな

い。明示的なものはない。もっとも、経費配分などの点で、執行部の期待は感じており孤立感はない。一般の教員には、意外に知られていないし、知っていたとしても時間の関係でプロジェクトに参加できないらしい。建物が潤沢でないのは、京大全体の問題。

E-1： 期待は具体的にどこで感じるのか？

C-a： 総長裁量経費など、ほぼ100%もらえる。しかし、事務官がいないので、事務補佐員の経費がかかり、研究費は潤沢でない。

E-1： 事務官もつけてもらえないのに、期待されているとはいえないのでは？学内共同利用機関なのに、特定の学部の事務についているというのは、問題では？

学内研究員などの制度が十分に活用されていない。センターの活動を知らせる努力が十分ではないのではないかな？

センターのプロジェクトの詳細に関する資料も欲しい。

C-a： 現在のプロジェクトの数とその運用体制では、時間的経費的にいっぱいである。学内研究担当教官を入れたプロジェクトを立ち上げるには、余力がないというのが、本当のところ。現在の仕事をどのようにスタッフに割り振り整理していくかが、これからの課題。

C-c： センターの宣伝は、ホームページでの告知、各部局への案内、ポスター、紀要を研究担当教官に送る、研究会参加の呼びかけなど行なっている。

C-b： 宣伝の量はやっているが、それを受ける側の時間的問題が、大きいと思われる。

E-2： 比叡山会議とこのセンターの関係は？

C-a： 協力ということになる。それも3回でおわった。

E-4 FDを推進するためには、教員の卵である院生のニーズをうまく掘り起こす必要があるのでは？院生を研究会に誘う、とか？

C-a： 組織的には、院生を組み込むことは、これまで考えてこなかった。

E-1： 京都大学の中にTAの研修に関するニーズがあるのでは？センターが独自に企画して、若い世代の人たちが、実際にコミットする機会を作るべきだ。公開研究会などでも、改革のすすんでいるいろんな学部の先生たちをよんできて、やる必要があるだろう。

E-2： 医学部、工学、外国語教育、社会人教員などには、ニーズがある。そうしたところで、ニーズの掘り起こしが大事。「困っていて、あそこに持っていくと何とかしてくれた」というのがあると認知もされる。

E-1： そうしたコーディネーターの仕事もしないと、フィールドができない。

E-2： 京大の自己点検、他の大学教育センターなどの自己点検などの比較やレビューはしたのか？

C-c： 報告書をまとめるのに、前提にして参考になっている。今回の評価の方法も、その批判的検討のうえで出てきたこと。しかし、他の自己／外部評価の系統的レビューはやっていない。

- E-1： 外部評価は、きちんとした自己点検が前提となる。このセンターには、大学評価部門があるわけだから、そのスタンスを明確にすべきである。
- E-4 大学教育評価システム研究部門は「教育評価」と「大学評価」の2つをやるということだが、その併存は可能か？
- C-c： 難しい問題だ。現在の活動では、教育評価が基本である。大学評価となると、現在の研究方向からマクロな方への飛躍も必要になる。plan-do-seeの循環する活動が基本だが、それを見るメタとして、大学評価を考えたい。
- C-a： 基本的には、教授学習システムに特化していく。しかしそれを支えるのが組織であるから、二次的に組織の問題を扱う。
plan-do-seeが完成すれば次の段階として、例えば学生生活研究など組織の問題にも焦点をあてたい。
- E-1： 仮にカリキュラム部門を作ったとして、接続問題などのミドルレベルと、ミクロレベルの教授法とがあるが、評価の研究はどこを対象にしてやるのか。plan-do-seeの循環が、うまく有機的につながるかどうか疑問。
- E-3： 従来の評価の考え方からすれば、評価とは設定された目標の達成を評価するものだが、センターの目標は情勢により変わっていった、とある。しかし、そのプロセスが見えにくいものがある。理念の変更はスタッフにとって共有されるべき必要があるが、そこはどうなっているのか。目標の設定は、ニーズの掘り起こし、組織の問題と切り離せない。サービス組織として始まっても、事務官なしの組織でニーズの掘り起こしやサービスの実施は難しい。そのせいで当初の目標の達成ができないということを、分析する必要がある。
- C-c： 理念の変更、と書いたのは、私たちの研究スタンスや研究内容の変化である。現在持てる資源に合わせて何ができるかというところに傾いていて、理念の実現に向けた計画性が乏しいのは認めざるをえない。
- C-a： 理念を描いて始めてみても、実際動いてみると理念は空疎だったりする。実際に何が動いてできるか、そしてそのために何が足りないかを、この5年を通して考えてきた。そのうえで、どんな方向に進むべきかを書いたつもりだが、うまくいっていないようだ。
- E-1： 理念は予算をとるためには必要だったろう（笑）。理念は、ミッションと考えればいい。ミッションの再確認を、こうしたセンターはくりかえしやっていくべきだ。ミッションが確認されないまま、いろいろな仕事をやってきたという感じがする。
ここでのセンターの仕事は、アクションプログラムとして、実践と切り離せない。したがって、「こういう問題があるだろう」より「実際こういう問題がある」というところから出発した方がよいのでは。例えば、この2年で何やろう、のように、検討整理することが必要だろう。
- E-3： このセンターは、内発的な要請からできたのか？
- E-1： センターを作りたいという要求は内発的でも、できたセンターがそのとおりになることは決してない。こうした組織は予算など、いろいろな関係で未熟児の状態生まれ、生まれたら捨て子、孤児状態になりやすい。特定の学部には属するのではなく、プレゼンス高めるためには、部門の区別などをあまり気にせず、今必要なことを今のスタッフでやっていくことが必要では。
- C-a： 現在は、センター長の所属学部など、全学での位置づけを努力している。また、後継者養成のことを考えても、教育学部との関係は切れない。その間のバランスをとらざるをえないであろう。

- E-4 設立の経緯や内容的な問題、後継者の問題などがあるにしても、大学教育研究を教育学部にこだわる事はないのではないか。むしろそこから離れていくことが必要では。
- E-5 センタースタッフの後継者養成は決定的なことだろうか？大学教育研究の大学院で指導されたものがセンターの中核にというのでは、組織がひ弱になっていくのではないか。教育学をやっていないでも教育論を持っている人はいる。アメリカを見ていても、大学教育に熱心なのは教育畑でないサイエンティストだったりする。そういう異分野の人を入れることも考えられるのでは？
- E-1： 教養教育に大学論を入れるほうがいい。それぞれのベーシックなディシプリンを持っている人が高等教育の研究をやらないといけない。高等教育を専門にやるというのでは、ディシプリンがない。アメリカで Professor of higher education というのは蔑称だと聞いている。
- E-3： （一方で、）自分自身がやってきた領域とのすりあわせ、自分の研究のアイデンティティの維持が難しい。センターの教官のポジションが人事異動の腰かけ的存在とならないためにも、高等教育学のようなものをやるという気でやる必要があると思う。
- E-1： ディシプリンとして高等教育学があるのではなく、それぞれのディシプリンの上に高等教育研究をどう乗せるか、というふうにすべきである。
- E-5 教授システムという概念をどうとらえているのか？教育組織や教育体制の問題にどう踏み込むか。履修システムの問題などもふくめ、効果的な教授学習システムを考えるのか。
- C-a： システムというものを、静的なものでなく、動きのある生成的なシステムとして考えていくべきであろう。そうでなければシステム論、組織論になる。
- E-2： 生成し環境とのインタラクションで動いていくためにも、外との社会システムとの関係も含め、学外のニーズや期待も入れるべきでは。

今後の評価作業の進め方として、①本日受けた課題を、自己評価委員で考えて回答する、②外部評価委員からの意見をそれぞれ書いて出してもらい、それをまとめる、③外部評価委員の意見集成としては、天野、大塚の外部評価委員を中心にまとめる、ということが、決定された。

また、協議員、運営委員なども、自己評価の過程に積極的に巻き込んでいくべき事が、天野外部評価委員より指摘された。

以上